Θεωρία Συναλλαγής Ηγέτη-Μέλους (Leader-member exchange theory, LMX; Graen & Uhl-Bien, 1995)

Βασίζεται στη Θεωρία της Κοινωνικής Ανταλλαγής (Social exchange theory, Simpson, 1972)

Η ηγεσία ορίζεται ως η διαδικασία που αφορά στις αλληλεπιδράσεις μεταξύ ηγετών και μελών της ομάδας με κύριο σημείο εστίασης τη δυαδική σχέση ηγέτη-μέλους

- Η θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής (Simpson, 1972) υποστηρίζει ότι υπάρχουν αντιστοιχίες ανάμεσα στην κοινωνική και την οικονομική συμπεριφορά των ανθρώπων

- Τα άτομα κατά τη διαμόρφωση των κοινωνικών τους σχέσεων κάνουν κάποιες επενδύσεις και αναμένουν κάποια αποτελέσματα, δηλαδή κάποια οφέλη

- Οι άνθρωποι διαμορφώνουν προσδοκίες σχετικά με το κόστος-όφελος της διατήρησης των σχέσων και προβαίνουν σε συγκρίσεις σχετικά με το κόστος-όφελος που χαρακτηρίζει τις σχέσεις που αναπτύσσουν άλλα άτομα στο κοινωνικό τους περιβάλλον

- Ενδο-ομάδα (ingroup): μέλη της ομάδας που έχουν στενή σχέση συνεργασίας/εμπιστοσύνης με τον ηγέτη που χαρακτηρίζεται από υψηλή ποιότητα

- Εξω-ομάδα (outgroup): μέλη της ομάδας που αναπτύσσουν τυπικές σχέσεις με τον ηγέτη οι οποίες καθορίζονται από την τυπική περιγραφή των εργασιακών καθηκόντων

- Η θεωρία της ανταλλαγής ηγέτη-μέλους υποστηρίζει ότι υπάρχουν τρεις διαστάσεις που αντανακλούν την ποιότητα της σχέσης μεταξύ ηγέτη και μέλους

- Οι τρεις διαστάσεις είναι οι εξής:
  - Η Εμπιστοσύνη που αναπτύσσεται στη διαπροσωπική σχέση μεταξύ ηγέτη και μέλους
  - Ο Σεβασμός τον οποίο τρέφουν και τα δύο μέλη της σχέσης το ένα για το άλλο
  - Η Αφοσίωση που αισθάνονται και τα δύο μέλη της σχέσης, με την έννοια του καθήκοντος (υποχρέωσης) στη διατήρηση μιας σχέσης υψηλής ποιότητας

- Η πυρηνική διάσταση περιγράφεται στη βάση της αποτελεσματικότητας της σχέσης που αναπτύσσει ο ηγέτης με το κάθε μέλος της ομάδας σε διαπροσωπικό επίπεδο

Αίτια διαφοροποίησης ποιότητας σχέσης ηγέτη-μέλους

- πίεση χρόνου
- το φαινόμενο του όμοιου (π.χ., φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, προσωπικότητα)
- η σημασία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης ή η συνεργατική επικοινωνία μεταξύ ηγέτη-μέλους
- ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζουν οι υφιστάμενοι τη διεύρυνση των καθηκόντων τους
- στοιχεία διαμόρφωσης και τεχνικές διατήρησης της σχέσης:
  - διαχείριση διαφωνιών, κοινά καθήκοντα, θετικότητα

Εργασιακά αποτελέσματα (work outcomes; Buch et al., 2014; Malik et al., 2015)

- πρόσβαση σε πληροφορίες
- δυνατότητα χρήσης οικονομικών και κοινωνιο-συναισθηματικών πόρων
- συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων
- επίδοση
- παρακίνηση
- εργασιακή ικανοποίηση
- εργασιακή δέσμευση
- επαγγελματική ανάπτυξη
- πρόθεση παραίτησης

Διαμόρφωση της Ηγεσίας (Graen & Uhl-Bien, 1991)

- Φάση του αγνώστου
  - Τυπικοί ρόλοι
  - Μονόπλευρη επιρροή
  - Χαμηλής ποιότητας συναλλαγές
  - Εστίαση στον εαυτό
- Φάση της γνωριμίας
  - Πιθανή διεύρυνση των αρμοδιοτήτων και της ποιότητα των συναλλαγών
  - Αμοιβαία επιρροή
  - Μέτριας ποιότητας συναλλαγές
  - Εστίαση στον εαυτό και στον άλλο

Διαμόρφωση της Ηγεσίας (Graen & Uhl-Bien, 1991)

- Φάση της ώριμης συνεργασίας
  - Υψηλής ποιότητας συναλλαγές ηγέτη-μέλους
  - Αμοιβαία εμπιστοσύνη, σεβασμός, και αίσθηση καθήκοντος
  - Υψηλός βαθμός αμοιβαιότητας
  - Ισότιμη σχέση
  - Εξισορρόπηση επιρροής

Κριτική της θεωρίας

- Η συναλλακτική σχέση ηγέτη-μέλους αντιβαίνει την αρχή της αμεροληψίας (αρχική θεώρηση της θεωρίας: ειδική μεταχείριση μελών)
- Μελλοντική έρευνα στην κατεύθυνση της αντίληψης της δικαιοσύνης των μελών της ομάδας (διανεμητική, διαδικαστική και αλληλεπιδραστική δικαιοσύνη)
- Ασάφεια σχετικά με τη δημιουργία υψηλής ποιότητας συναλλακτική σχέση (σημαντικοί παράγοντες/διαδικασία)
- Αποτελεσματικότητα ηγέτη και υψηλής ποιότητας σχέσεις με το σύνολο των μελών